

玄クラス 共に生きる社会を構想する

第1章 外国人労働者に関して

北川花音 北原一嘉 中谷初 山本喬一

第2章 障害者雇用について

中島健太郎・加藤葵・横長和飛

第3章 ヤングケアラーについて

土居椿 美野莉子 三谷明風 吉本亘輝 池田壮太

第1章 外国人労働者に関して

北川花音 北原一嘉 中谷初 山本喬一朗

【目次】

- I はじめに（調査理由）
- II 技能実習生とは
- III 技能実習生が必要になった経緯
- IV 国の規定
- V 外国人技能実習生の視点から見た日本の労働の現状
- VI 労働環境改善のための企業努力
- VII 業界ごとの取り組みの特徴
- VIII ヒアリング先について
 - 1 調査先
 - 2 概要
 - 3 選定理由
 - 4 質問内容と質問内容から考える考察
- IX ヒアリング内容の分析
 - 1 言語以外（交通ルールなど）を外国人に講習してほしい
 - 2 高い日本語能力を持つ人材が不足している
- X 本調査のまとめ
- XI 参考資料

I はじめに（調査理由）

技能実習生と労働について調べた理由は、技能実習生がアルバイト先において扱いが他のアルバイトの人とは少し違うと感じたからである。また、近年、技能実習生として来日した外国人が、犯罪等で報道されるのを目にし、現状をデータなどで把握し、具体的な内容を知りたかったからである。

II 技能実習生とは

外国人技能実習制度は、1960年代後半の海外企業の研修を原型に、1993年に制度化された国際協力制度である。

目的は、日本で培われた技能・技術・知識を開発途上地域等へ移転し、人材育成を通じて経済発展に寄与することであり、「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」（法第3条第2項）と記されている。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われる。

入国後1年目の技能等を修得する活動（第1号技能実習）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（第2号技能実習）、4・5年目の技能等に熟達する活動（第3号技能実習）の3つに分けられる。

受け入れは、企業単独型（自社・現地法人の職員受け入れ）と団体監理型（組合・商工会が受け入れ、傘下企業で実習）の2種類で、2023年末時点では企業単独型が1.7%、団体監理型が98.3%を占める¹。

III 技能実習生が必要になった経緯²

¹ JITCO 公益財団法人 国際人材協力機構「外国人技能実習制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>

² 澤田晃宏 外国人まかせ一失年と技能実習生われた30年と技能実習生

日本で外国人技能実習生が必要とされる背景には、主に深刻な労働力不足がある。少子高齢化の進行により生産年齢人口は減少し、とくに農業、建設、介護、製造などの現場では国内の若年労働力を十分に確保できなくなった。また、これらの産業は賃金水準が比較的低く、肉体的負担が大きいことから、国内労働者からの人気はあまり高くない。そのため企業や地域社会は、安定的な労働力を賄う手段を求めている。

加えて、日本の中小企業の多くは技術の継承や現場作業の担い手不足に悩んでおり、技能実習制度は“国際貢献”を名目としつつも、実際には人手確保策として期待されるようになった。

一方で、アジアを中心とする開発途上国の若者にとっては、日本で技能を学びながら働くことが、自国での就職機会の拡大や収入向上につながるという利点がある。また、シンプルに実習生の母国と比べて日本の方が高賃金のパターンが多いため、出稼ぎの様な感覚で来日を夢見る者も多い。

こうした双方のニーズが一致し、外国人技能実習生が日本社会にとって不可欠な存在となったのである。

IV 国の規定

日本において外国人労働者を雇う場合にも、日本人と同様に労働関係法令が適用される。主要な法令としては労働基準法などが挙げられ、とくに労働基準法は国籍を理由とした差別的取扱いを禁止している。

外国人が勤務するには適正な在留資格が必要であるが、在留資格が不適正であっても労働関係法令は適用される。不法就労者を雇った場合は会社が罰則を受ける可能性があるが、差別的な取扱いは許されない。外国人を雇用する際は、労働条件通知書や雇用契約書、就業規則を外国人が理解できる言語で整備する必要がある。また、在留カードを確認し、不法就労でないことを確かめることが求められる。

特定技能1号の外国人労働者を受け入れる企業は、職業生活や日常生活に関する必要な支援を行う義務を負う。義務を果たさない場合は行政指導や罰則の対象となる。特定技能2号にはこの義務はない。

受入れ機関は雇用契約締結時に社会保険加入を説明し、在留資格申請時には支援計画を作成する必要がある。入社後は支援計画に基づき支援を行う。支援計画には住居確保や生活オリエンテーション、公的手続きの補助、日本語学習機会の提供などを含める。

V 外国人技能実習生の視点から見た日本の労働の現状³

技能実習生の多くは、日本人労働者を確保しにくい「きつい・汚い・危険（3K）」と呼ばれる現場で働く。そこで問題となるのは、長時間労働と低賃金である。実習生は雇用主のもとで働くことが在留資格の前提となっているため、労働条件に不満があっても辞めにくい。そのため劣悪な環境でも我慢して働き続ける構造が生まれている。さらに、技能実習生が来日前に支払う「保証金」や「借金」も問題である。送り出し機関に多額の費用を支払い、借金を抱えて来日するケースが多いため、帰国すれば家族が困窮するという恐れから、たとえ不当な扱いを受けても黙って従わざるを得ない状況が生じる。

技能実習生が直面する問題は、労働条件に限られない。指導という名目でのパワーハラスメント、日本語能力の不足につけ込んだ不利益な契約、一方的な配置転換、強制的な劣悪な宿舎での生活など、人権侵害といえる事例があらゆる領域で発生している。

また、実習生の移動の自由も制限されやすい。転職が原則として認められないため、職場を変えたくても変えられず、逃亡すれば不法滞在として扱われる。こうした構造的

³厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

な弱者性が、暴力や強制労働に近い状況を生み出してしまうこともある。

とはいえ、多くの実習生が日本での生活に全く希望を見いだせないわけではない。日本の生活水準の高さ、安全性、安定した収入、母国に送金できる魅力は大きい。日本人の多くは親切で、職場でも助けられたと語る実習生も少なくない。制度の問題と、個々の人間関係や経験のポジティブな側面は分けて考える必要がある。

VI 労働環境改善のための企業努力

労働基準法第3条により、国籍等を理由とした差別的取扱いは禁止されている。特に日本の年功序列型賃金は、職務給や職種給が主流の諸外国と異なり理解されにくいいため、丁寧な説明が不可欠である。

また、日本特有の「暗黙の了解」によるコミュニケーションは通用しにくく、有給休暇の取得や働き方に対する価値観の違いにも注意が必要である。さらに、曖昧な表現は誤解を招くため、意思表示は明確に行い、書面や電子メールなどで内容を可視化することがトラブル防止に努めている。

加えて、宗教上の理由で食べられない食材がある場合や、給与に関する話題の捉え方など、日本人との感覚の違いが摩擦を生むことがある。しかし、外国人労働者が働きやすい環境を整えるためには、文化や宗教の違いに配慮し、その背景を理解する姿勢が重要である。

VII 業界ごとの取り組みの特徴

・業界ごとの外国人起用について

外国人労働者が多く働く業界は、主に製造業、サービス業、卸売業、宿泊業、建設業などである。また、外国人労働者のうち、特に技能実習生を受け入れることができる職種には指定があり、公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）の定めによると、業界は8つ、さらに業界ごとに複数の職種と作業形態が細かく指定されている。

次に、具体的な業界ごとの特徴をまとめる。

・製造業について

この業界は指定されている8業界のなかで、外国人労働者が最も多い割合を占める。近年、その数も大幅に増加している。その現状になった背景として考えられる理由が慢性的な人手不足を補うため、専門的な資格が不要なケースが多いた業種として安定しているため。

・飲食・宿泊サービス業について

この業界における考えられる背景が慢性的な人手不足を補うため、需要の高さ、専門的な資格が不要なケースが多い、雇用形態が柔軟なこと、などがあげられる。

・建設業について

建設業は、危険を伴う作業も多いため、安全指導の際などには、理解できるよう多言語での指導や、日本語での指導への十分な理解が必要になる点が課題となっている。この業界において考えられる背景としては、業界全体の高齢化、技術職という点、国が制度を整えていることがあげられる。

日本政府は、建設業界を特定技能制度と技能実習制度において重要視しているため、国として人数確保に動いており、必然的に人数が確保できる。

VIII ヒアリング先について

1 調査先

愛知県にあるサポートセンター

2 概要

愛知県が業務委託している公的な機関。

県内中小企業等の外国人材確保を支援するため、外国人雇用に関する支援をワンストップ

プで実施するセンターである。本センターでは、企業及び県内で働きたい外国人の方向けの相談窓口として相談対応を行うほか、企業向けに専門家による伴走型支援やセミナー、また合同企業説明会を実施されている。企業が外国人材を円滑かつ適正に受け入れることが出来るよう、また県内で働きたい外国人の方の就労が実現するよう、必要な支援を実施しており、外国人材の受け入れを検討している企業の方や、県内企業への就職を希望する外国人の方を募っている。

3 選定理由

ここまでの調べで、特に労働不足に悩んでいる業界のうちの1つに製造業があると考えた。そのため、愛知県は東京都に次いで外国人労働者数が2番目に高く、製造業だけで見ると1番多い。そのため、それに比較して対応実績も積んでいると推測した。また、この機関は愛知県が業務に関わっており、公的な機関であるためである。

4 質問内容と質問内容から考える考察

リアルな外国人労働者の現状を知るために以下の質問をした。

- ・外国人労働者は日本人労働者とすぐなじめていращやるのか
準備していないと、上手くいかないことが多い。
伝わりやすい日本語、丁寧語が重要(時間のギャップ、報連相など)
漢字2語のみは特に分かりにくい 例) 集合して× 集まってください ○
同じ国の人や、同じ宗教の人を同時採用すると定着率が上がるとされている。
- ・外国人へのデリカシーや文化の違いに配慮することはあるのか
配慮として、定期的な面談、メンター制度などを行う。
日本の文化の背景を説明して納得してもらうことが重要であるといえる。
- ・企業が外国人労働者との間で課題に感じていること
宗教、報連相、時間、コミュニケーションといった文化の違いや、日本では総合職で働くことがあるが外国人は専門的に働くスタイルが多いと考えられる。
- ・外国人労働者を採用してもすぐ辞められることについて、なにか対策されていることはあるのか。また、この課題について何か対策以外にも考えがあるのか
国の情勢などの観点から、環境整備、業務内容の明確化、メンター制度、キャリア面談、日本語レッスンの場の提供などがあげられる。
- ・日本特有の雰囲気(暗黙の了解)等はセンターの方で事前に教えているのか
労働者に直接というより、企業側に解釈の分かれる言葉を使わないよう説明している。
また抽象的な言葉を避け、ストレートな言葉で意見を出してくれることがプラスに働くという意見も考えられる。
- ・国に補助してほしい企業努力でカバーできない点はなにかあるか。
日本語を話すレッスンを開催、交通ルールを外国人に講習、税金系や社会保障などの明細の見方のマニュアルなどが考えられた。
- ・今まで働いてきて1番困ったことは何か。また、それにどう対処したか。
数字を用いた明白な評価基準の整備が必要であるといえる。
外国人と日本人の間で雇用条件の違いを設けることで解決している。
- ・現時点で日本人労働者と外国人労働者で待遇や接し方は区別されているのか。
昇進などは基本的に平等にしている。
区別していることは、外国人労働者に対しては言語面で、日本語能力試験のレベルによ

って手当がでるなどの制度は実際にある。一方日本人労働者には、リモートワーク体制を整えるなどして、どちらか一方ということがないようにしているところもある。

- ・定着の現状はどうなっているか
辞める人は日本の新卒（3年で3割）とそれほど差はないといえる。

- ・外国人材を採用する理由にはどのようなものがあるか
語学力を生かし、外国人対応や海外への事業拡大・展開をしていく上で活躍が見込まれるためであると考えられる。また、需要が高まっている職種は機械系・IT関連・エンジニア職であり、理系人材が求められているといえる。

IX ヒアリング内容の分析

Ⅷ4の内容を踏まえ、改善の余地があると考えたものを課題と位置付けた。

課題1 言語以外（交通ルールなど）を外国人に講習してほしい

- ・現状
技能実習生は入国後に「入国後講習」という講習を必ず受ける必要があり、受講後から企業との雇用関係に入ることができる。これは、日本語の教育に加えて、法的保護に必要な知識等について学ぶものである。また、受け入れる側である監査団体（企業等）も受け入れることのできる団体として認められる基準の一つに「入国後講習」の実施が設けられている。

また、講習内容以外にも日本で生活する上で学ぶ必要があることは多くある。しかし、義務として厳格に統一されておらず、各企業に一任されているのが現状である。

教育が不足していることの原因として、まずそもそもの技能実習制度の目的が「技能の習得」と設定されており、日本の文化・マナーなどと比較すると習得する優先順位が高いことが挙げられる。

加えて、責任が国や各企業へと分散していることも理由の1つと推測できる。教育には時間もコストもかかる。特にコストについては、日本人採用よりも負担は重い。そのため、各企業に任されているとその企業ごとに教育内容も手厚さも異なるといった結果になり、不足に繋がっているといえる。

課題2 高い日本語能力を持つ人材が不足している

- ・現状
多くの企業では、日本人と同様の働き方（長時間労働、曖昧な指示、暗黙の了解等）を前提としており、日本語能力だけでなく文化的適応も求められている。このような環境は外国人にとってハードルが高く、結果として応募や定着を妨げている。

また、人材獲得における国際競争も日本にとって大きな問題である。近年においては英語圏の国の方が日本と比べ条件や環境が魅力的であるケースも多いため、習得困難な日本語をわざわざ習得してまで日本で働く理由は薄れつつある。

X 本調査のまとめ

今回の調査を通して、外国人技能実習制度は制度化から30年以上が経過しているにもかかわらず、企業側・実習生側の双方において、依然として課題や妥協点が残されていると感じた。特に言語や文化の分野や、国家間の労働環境のギャップ等において、多くの問題点が残っていると言える。また、現時点で日本側が外国人労働者に言語を覚えてもらうなど、相手側が日本に合わせるのが多いが、日本側が相手方に合わせに行く姿勢が必要である。

このことを念頭において、それぞれの解決案を考えた。まず、課題1の解決案として、3つ考えられる。1つ目は、企業が監査団体に毎月支払っている費用の一部を国が補助し、その資金を外国人労働者への教育支援に活用することである。企業ごとの差を減らすために、今よりも金銭的な支援に力を入れるべきだ。2つ目は、VR教育を導

入することで、交通ルールや災害時対応などを講習などの被疑似体験ではなく、疑似体験として学ばせる方法である。座学だけではなく、実際の場면을疑似体験することで、言葉だけでは伝わりにくい内容も直感的に理解しやすくなる。3つ目は、日本のマナーをクイズ形式などにしたアプリを作り、入国前から母国で学習させる方法である。来日前から学びやすい方法で基本的な知識を身につけることにより、日本での生活への不安軽減にもつながる

課題2の解決案としては大まかに3つの方法考えた。1つ目は、金銭面の手当を日本語能力に合わせて付与する方法である。2つ目は、職務内容の透明化、評価基準の数値化を行うことで、職務上で発生する言語の摩擦を減らす方法が考えられる。そして3つ目は、AIやリアルタイム字幕翻訳、自動翻訳ツールといった最新技術を用いて、タイムロスの少ない円滑なコミュニケーションを可能にする方法である。

以上のように課題はまだ残っており、国によるさらなる支援が求められている。しかし、会社などの現場にしか分からないこともあり、介入する範囲は検討することが必要だと考える。

XI 参考資料

- ・厚生労働省 「フレックスタイム制について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun

- ・協同組合 APICO 「技能実習生とは」

<https://apico.or.jp/column/guide>

- ・PERSOL Global Workforce 「技能実習制度と、今後の外国人採用について」

<https://persol-gw.co.jp/information/867/>

全件 閲覧日 4月27日

第2章 「障害者雇用について」

中島健太郎・加藤葵・横長和飛

【目次】

- I はじめに
- II ヒアリング調査の概要紹介
- III 統括
- IV 参考文献

I はじめに

改めて本グループの活動目的について、近年「共生社会」の実現が掲げられてきている日本だが、障害者の社会参画には以前課題が残ったままである。本グループは「障害を持つ方々が希望する職業に就き、雇用する側・される側の双方が手を取り合って共に活躍できる社会の姿」を模索することを目的に活動してきた。本報告書では、障害を持つ人が就労活動をするにあたっての諸問題などを、ヒアリング調査を通じて、改めて問題点を洗い出し、今後どのような政策が取られるべきかを提案する。

1. 事前学習の成果について

ヒアリング調査を行う上で事前学習を行った。事前学習では、以下のことを中心に行なった。

- (1) 障害者の区分について
- (2) 障害者雇用に対する就労支援について
- (3) 現在行われている政策
- (4) 障害者雇用の現状について

(1) 障害者の区分について

① 身体障害者

身体障害者福祉法（4条）は「身体上の障害がある18歳以上の人で、身体障害者手帳の交付を受けた人」と定義しており、「視覚障害」、「聴覚または平衡機能の障害」、「音声機能、言語機能またはそしゃく機能の障害」、「肢体不自由」、「内部障害」の5種類に分類している。

② 知的障害者

厚生労働省は「知的機能の障害が発達期にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」と述べている。

③ 精神障害者

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（5条）は「統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質素の他の精神疾患を有する者をいう」とする。

(2) 障害者雇用に対する就労支援

① 就労選択支援

障害者本人が就労先、働き方についてより良い選択ができる様、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等にあった選択を支援する。

② 就労移行支援

就労を希望する障害者であって、一般企業に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、一定期間就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。

③ 就労継続支援A型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対

して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

④ 就労支援B型

一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。

⑤ 就労定着支援

就労移行支援等を利用して、一般企業に新たに雇用された障害者に対し、雇用に伴う生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言等の必要な支援を行う。

(3) 現在行われている政策

① 障害者雇用促進法

企業に一定割合(今年7月より2.7%に引き上げ)以上の障害者雇用を義務付ける

② 障害者差別解消法

行政や民間企業における合理的配慮を求める

③ 特例子会社制度

要件を満たすと認定され、その子会社で雇用されている障害者を親会社で雇用しているものとして実雇用率を計算できるようになる

④ もにす認定

障害者雇用優良中小企業を認定し、インセンティブを付与

(4) 障害者雇用の現状について

就労支援は一見すると充実しているように見えたが、実際は障害者雇用率の低さ、雇用に対する障害を持つ人からの不満、それによる離職率の高さなどが目立つ結果となった。⁴また、障害者を持つ人と共に働く健常者側からの意見として、「共に働く上での、適切なサポートの仕方や接し方の難しい」といった意見があり、障害者と健常者の間で相互関係の機会が少なく、互いに働く中で理解が深まらないといった現状があることが分かった。⁵

2. 問題の提示

本グループが調査を行なった上で挙げられた問題点は、

(1) 【制度が進展していても実際に働ける人が限られている】

制度面での雇用の引き上げなどは前進しているが、実際に一般就労の場へ進める障害者は少なく、制度と当事者のおかれた現実の間には明確な問題がある。

(2) 【企業側の障害者受け入れに対する悩み】

企業側が障害者に対しての理解不足から、受け入れ体制の整備が不十分なり、それにより障害者と企業の双方のすれ違いのきっかけとなる。共生社会を築く上では重要な問題。

(3) 【就職後の定着の難しさ】

障害者の区分にもよるが、就職後に働き続けることが難しいケースが多々ある。理由としては、体調やメンタル面の変動、職場でのコミュニケーションなどが挙げられる。⁶障害者雇用の問題点は障害者の就職率だけではなく、その後の定着率も含めて重要である。

⁴ 障害のある求職者の実態調査の中間報告を公表します ([chukanhoukoku-2. pdf](#))

⁵ 障害者の就業状況等に関する調査研究 ([houkoku137.pdf](#))

⁶ 同上、p.34

Ⅱ ヒアリング調査の概要紹介

1. 調査先について

本グループは「株式会社ゼネラルパートナーズ」様に取材を行なった。同社は「社会問題をビジネスで解決する」という理念のもと、障害者雇用支援を軸としたソーシャルビジネスを展開している企業である。

創業以来、障害者向けの転職・就職支援サービスのパイオニアとして知られており、現在は日本最大級の障害者専門求人サイト「atGP（アットジーピー）」を運営している。登録者数は数万人、利用企業数は数千社にのぼる圧倒的な実績を有しており、民間における障害者雇用のインフラとしての役割を担っている。

また、単なる職業紹介に留まらず、うつ病専門の復職支援や、事務・IT・クリエイティブなど職種に特化した就労移行支援事業所を全国に展開するなど、一人ひとりの特性に合わせた専門性の高いサポート体制を構築している点も大きな特徴である。

(1) 選定理由

障害者雇用や就労支援を調べていく中で、名前を目にするのが多かったことや、障害者の支援は健常者と比べて困難とされている中で、障害者の人達に焦点を当てたビジネスを長くされており、障害者支援の困難に対する回答を得られると考えたためである。

(2) 質問内容と回答について

質問内容としては、以下のように区分し質問を行なった。

- 1) 企業理念について
- 2) 就労支援の課題について
- 3) 現場の声について

Q. 企業理念に掲げられている「誰もが自分らしくワクワクする人生」とは、具体的にどのような状態を指すのでしょうか。

A. 代表の妹が障害者であり、当たり前のことできないのはなぜだろう？と考えたことがきっかけ。

ワクワクする状態は私たち（支援者）が定義するものではなく、「選択の自由」が尊重されるべきである。

Q. 企業理念を、日々の業務や意思決定の現場でどのように体现・実現されているか、具体的なエピソードがあればお聞かせ下さい。

A. 自己決定を必ずしてもらうことを重要視している。

また、現場では支援者と障害者という上下関係が形成されやすいとされているがこれを防止したい。

本人の意思決定を最重要視するため、体調に反してもやりたい意思があればそれを叶えられるように支援する。失敗も権利の1つである。

Q. 就労支援を行う中で、特に意識されている点や、逆に「支援の難しさ」を感じる部分はどのようなところでしょうか。

A. GPは障害者に寄り添い、伴奏するためにあるが、いつまでもいるのは本人のためにもならない。GP内で福祉と企業の現場を知る人のバランスをとり、議論を交わしている。

Q. 担当者様がこれまで経験された中で、最も対応が困難だった事例や、それをどのように乗り越えられたのかをお聞かせ下さい。

A. グループワークを行う中で喧嘩が起きたり、帰ってしまったり、休んでしまう人は散見される。

しかしこれは、本人にとっては必要な負荷・経験である。

最も困難だったことは定着支援で、障害者とそのサポートをする契約・派遣社員の間で

問題が起きていることがあったことである。合理的配慮によって手厚いサポートを受けられる障害者の方とは異なり、契約・派遣社員にはサポートはなく正社員ではない状態でそのミスをカバーする。不満が起こるのは人情として仕方がない状況である。体制自体に問題があるので、話し合いにて収束を行っている。

Q. 障害者と健常者の間に「違い」があるとするならば、それはどのような点にあるとお考えですか。

A. 困っていることがあるかどうかです。ミスしやすい・集中できないといった弱みを強みにかえることは困難なため、障害者故に発揮が難しい「本人の強み」を活かすことを考える。人間性と能力は分けて考える必要がある。

Q. 世間における障害者への認知や理解が十分でない現状において、何が根本的な問題点だと感じていらっしゃいますか。

A. 障害者が健常者の中に居場所がないことが問題です。健常者も障害についての知見が浅く、日本の文化として元々は彼らを忌避する傾向にあった。また、その葛藤は否定されるものではない。

Q. 当事者の方々の「生の声」（働いている障害者の方が現状をどのように感じ、どんな壁に直面しているのか）についてお聞かせ下さい。

A. 感じ方や直面する壁は、お一人おひとりの状況によって異なるが、共通して「障害者雇用」という制度自体には感謝の気持ちを持たれている方が多い印象。
一方で、正社員登用へのハードルの高さや、雇用率のカウント対象となる規定の勤務時間を維持することが体力的に難しい方などは、将来への不安や困り感を抱えていることも。

Q. 共に働く健常者の方の本音（不満や戸惑い、運営上の問題）についてお聞かせ下さい。

A. 障害に関する知識を学ぶ機会がなかった方々からは、一緒に働くことへの難しさを伺うことが多々ある。

具体的には、「どこまでが特性によるもので、どこからが本人の甘え（わがまま）なのか」「どの程度の負荷をかけると体調を崩してしまうのか」といった判断基準が分からず、戸惑いや不安を感じていらっしゃるのが本音のようである。

Ⅲ 統括

ヒアリングの中では自己理解、自己決定という単語が頻出していた。障害者であってもひとりの人間としてこれらを育成するために寄り添う企業の姿勢が見受けられたとともに、社会のあるべき姿だと考える。

問題点としては、特に障害者が健常者の中に混ざって働くことの難しさが挙げられる。健常者も障害者への知見が浅いことが多いことや、仕事量に差がある状態で待遇に差がでてしまうことも少なくないため、それらの不満を解消しつつ相互に歩み寄る社会を目指すことが最大で最難関の目的であると考ええる。

1. 調査結果を踏まえた考察

ヒアリング調査を通じて、改めて課題が分かった。障害者が能力を発揮して働くために必要な環境とその待遇改善によって起こり得る健常者の葛藤を無視しないことを両立させることが最重要課題である。

- (1) 障害者が能力を発揮するための環境づくり
- (2) 待遇改善と相互理解
- (3) わたしたちの考える具体的な解決策とその課題

1) 就職後の支援増加

就職支援では自己理解のためにグループワークや面談が行われている。就職後もこれらを企業内や外部組織によって行うことで定着支援につながると考えられる。

→就労移行支援サービスとして6ヶ月間、就労定着支援サービスを含めると3年間の支援が受けられる。訪問先企業では定期面談や就職先への定期訪問、定期アンケート、OBOG会などのサポートが行われている。定着支援は最長3年間だが、障害者就業・生活支援センターなどに相談すれば継続して定期的なサポートが受けられる。民間団体では現在ない。

2) 柔軟な仕事形態と明確な評価シート

テレワークやフレックス、超時短勤務を柔軟に導入することで最も能力を発揮できる環境で働けるようにする。成果に対する評価に重きをおくことで健常者からも不満がでにくいような評価方法を模索する。

→企業に負担のかかることだが、全社員に対しての働き方改革の一環でもあるためいずれは必要になる仕組みだと考えられる。本人の体調や業務への適応状況に応じて段階的に勤務時間を増やすなどする。

3) 相互理解を深められる環境

健常者が持つ障害者に対しての知見は未だ浅く、そもそも関わる機会が少ないこともある。お互いのために外部講師を招いたり、グループワークを行ったりすることでお互いを1人の人間として尊重できる環境をつくる。

→障害者かどうかにかかわらず、仕事を行うチームとして親睦を深める必要があり、その一環。長く仕事を続けるうえで精神面でのサポートは必要のため、横のつながりをより重視したり、研修のひとつとして組み込むことで人として成長し続ける。

(4) 私達の考える今後とられるべき政策

- 1) 障害者雇用率の拡大
- 2) 雇用の質と定着
- 3) もにす認定の拡大

2. 終わりに

わたしたちは調査を通じて、障害者の置かれている困難な状況と健常者の善意によって成り立っている現状への知見を広げることができた。障害者の就労や定着支援においては困難なのはもちろんのこと、それを支えている健常者の善意が利用されてしまっている現状も存在していることが分かった。できないことについてのサポートは確立された制度によって行われるべきものであり、従業員が給与以上の行為を道徳心によって行ってしまうと不満がたまるばかりで改革に至らない。お互いに知見や自己理解を深めることでひとりの人間として相互理解できるような環境整備が必要である。課題解決として、新たな政策を打ち出すだけでは現場の声を無視することになるが、これらが機会増加として機能してきたこともまた事実であるため、制度作成のためには専門家だけでなく当事者を呼ぶことも検討すべきであると考ええる。

さらに、健常者の中でも社会に対して生きにくさを感じている人も存在しており、そのような人々も生きやすい社会のためには、テレワークやフレックスの積極的な導入やグループワークによる自己理解の促進が必要であると考ええる。

IV 参考文献

- ・厚生労働省 障害者の範囲 (https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/dl/s1031-10e_0001.pdf) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・障がい者雇用支援サービス コルディアール農園 2024年2月7日掲載 (2025年11月14日更新) <https://www.jsh-japan.jp/cordiale-farm/column/3091/> 閲覧日(2025年12月24日)
- ・ハローワーク行政指導 (https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/11_7.pdf) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・厚生労働省 HP 就労選択支援について (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40524.html) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・厚生労働省 HP 事業主の方へ (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/index.html) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・S-P00LPlus+ 障害者雇用の離職率・定着率はどれくらい? 2024年7月16日更新 (<https://plus.spool.co.jp/article/turnover-rate.html>) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・厚生労働省 平成25年障害者雇用実態調査の結果 (<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000068921.html>) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 2017年4月「障害者の就業状況等に関する調査研究」 (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000nub-att/houkoku137.pdf>) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・Kaizen 障害者向けの作業所とは? 就労移行支援と就労継続支援の違いや特徴も解説 2024年5月10日公開 2025年2月7日更新 (<https://www.kaizen-lab.com/useful/5-welfare/community-workshop/#i-4>) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・厚生労働省 令和5年障害者雇用実態調査結果報告書 令和5年6月調査 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233721.pdf>) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター2025年3月「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究 第8期 調査最終期」
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター2025年3月「就労支援実務者の専門性と支援力に資する知識・スキル等に関する研究」
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター2024年4月調査研究報告書サマリーNo.3 10

- ・障害者職業リハビリテーション・雇用制度の新たな展開：職業を通じての社会への統合をめざして 安井秀作著 エンパワメント研究所 1999
- ・ソーシャル視点に基づく就労支援実践機構ハンドブック 日本社会福祉士会編集 中央法規 版 2010
- ・厚生労働省 令和6年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等について (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_58653.html) 閲覧日(2025年12月24日)
- ・就労移行支援で就職したら？その後どうなる？就職後の定着支援は6か月 就職支援ガイド(<https://guide-ss.com/iko-after/>) 閲覧日(2026年6月11日)
- ・就労移行支援サービス「atGP ジョブトレ」の職場定着サポート atGP ジョブトレ (<https://www.atgp.jp/training/service/teichaku-support/>) 閲覧日(2026年6月11日)
- ・就労定着支援の終了後はどうする？延長制度や活用できる施設を解説 就労移行支援事業所サンヴィレッジ (<https://sun-village.net/shuryougo/>) 閲覧日(2026年6月11日)
- ・障害者の短時間勤務は可能？時短の特例とメリット スグ JOB 障害者コラム (<https://sugujob.jp/shougaisha/column/syougaisakoyo-jitan-kinmu>) 閲覧日(2026年6月11日)
- ・障害者雇用と働き方改革、実は相性がいい。現場から整理します。 衣嶋祐介 (https://note.com/tomoshibi_jinji/n/n5dca8275fc0a) 閲覧日(2026年6月11日)

第3章 ヤングケアラーについて

土居椿 美野莉子 三谷明風 吉本亘輝 池田壮太

【目次】

- I ヤングケアラーの概要
- II ヤングケアラーの問題
- III 他の自治体などとの比較（支援事例など）
- IV ヒアリングの結果（中野区について）
- V 全体を踏まえての考察
- VI 参考文献

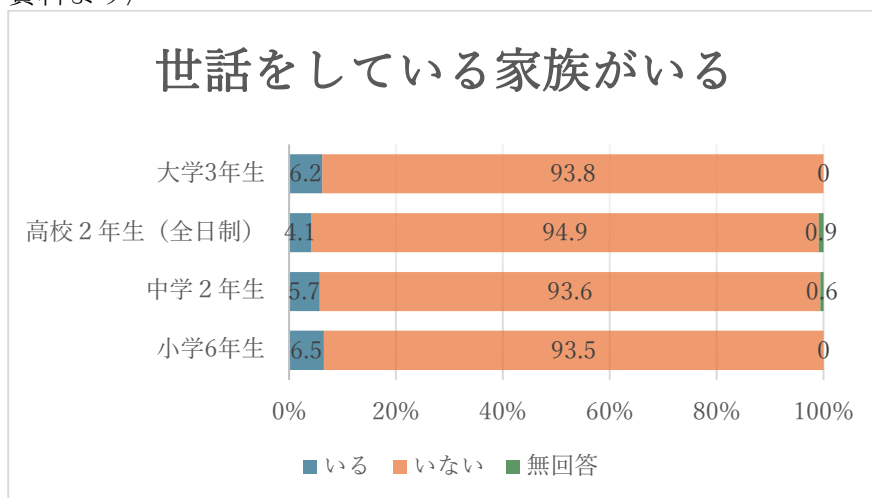
I ヤングケアラーの概要

ヤングケアラー…家事や家族の世話などを日常的に行っている子ども・若者のこと

1 ヤングケアラーの例

- ・病気や障害のある家族のために、食事作り、掃除、洗濯、入浴やトイレ介助など日常生活の世話をしている
- ・幼いきょうだいの世話や、家族の見守り、声かけ、気づかいなど、精神的な支えをしている
- ・日本語が第一言語でない家族の通訳をしたり、家族のために働いたりして家計や生活を支えている

2 ヤングケアラーの割合〈こども家庭庁 ヤングケアラー支援の現況 令和7年度参考資料より〉



公立中学2年生の5.7%（約17人に1人）、公立の全日制高校2年生の4.1%（約24人に1人）

II ヤングケアラーの問題

家族の世話や家事、介護に時間を多く割くことになるため、本人が自由に使える時間が減る。その結果、以下のような問題が起こり得る。

- ・学生の場合、勉強の時間があまりとれず、学業に支障が出る。
- ・友人と過ごす時間が減る。
- ・睡眠時間が減り、健康に影響を及ぼす。
- ・ケアについて話すことができず、孤独を感じる。

また、社会的認知度が低いことや、家庭の問題であるため発見が難しいことも問題となっている。

Ⅲ 他の自治体などとの比較（支援事例など）

1. 調査の背景と目的

本報告は、2026 年度時点における東京都中野区のヤングケアラー支援体制を基準軸とし、独自性の強い施策を展開する他自治体（埼玉県、神戸市、明石市）との比較を行うものである。「発見・相談」「直接支援」の2側面から詳細に分析する。

なお、本比較における中野区の体制については、2025 年度にヒアリングを行った地域包括ケア推進課からの情報に基づいている。2026 年度の現行体制（子ども・若者支援課への所管移行後）の詳細についてはヒアリング時の対象外であったため、以下の分析は 2025 年度時点の知見および移行期の情報を前提としたものである

2. 自治体別支援スキーム詳細比較

比較内容	東京都中野区	埼玉県	神戸市	兵庫県明石市
施策の主眼	多層型ネットワークによる窓口連携※第四章を参考に	社会的認知と権利擁護	物理的負担の強制的軽減	経済的・全世代的支援
主要ターゲット	家族のケアなどを担う 18 歳までのヤングケアラー	全世代のヤングケアラー	重度ケアを担う世帯	低所得・ひとり親世帯
相談、介入体制	子ども・若者支援課が窓口となり関係課・機関と連携して対応	ケアラー支援センター	ヤングケアラー専門福祉チーム（訪問型）	専門ソーシャルワーカーの全戸連携
直接的支援内容	相談援助、適宜サービスの紹介や関係機関との支援ネットワークの構築	企業向け啓発・ハンドブック配布	「子ども家庭サポーター」派遣（無料）	学習支援・食糧支援のパッケージ
デジタル施策	ライン相談（24 時間受付）	情報ポータルサイト運営	デジタル相談窓口	児童手当のデータ連携

3. 各自治体の特性に基づく詳細比較

(1) 発見・相談プロセスの比較

- 中野区（窓口集約・連携型）： 2026 年度の担当課移行に伴い、学校や関係機関からの情報を「子ども・若者支援課」へ集約する体制を構築した。ヤングケアラーコーディネーターが中心となり、「子ども・若者地域支援協議会」などを活用して、教育委員会や福祉などの各分野と一気通貫でスムーズな情報共有と窓口への接続を行えることが特徴である。
- 埼玉県（条例駆動型）： 条例により、教育機関だけでなく「医療機関」や「事業者（企業）」にも早期発見の努力義務を課している。社会全体に網を張る**「広域網羅

型」**のアプローチをとる。

(2) 物理的負担軽減策（家事・介護代替）の比較

- 神戸市（介入特化型）：全国に先駆けて実施した「家事代行ヘルパーの無料派遣（週2回程度）」が特筆される。他自治体が「相談」に留まる中、**「大人の手を家庭に直接入れる」**ことで、子どもの睡眠時間や学習時間を物理的に確保する。
- 明石市（生活保障型）：「こども部」を中心とした包括支援が特徴。ヤングケアラー個別の問題解決だけでなく、背景にある貧困問題に対し、学習支援や宅食サービスをセットで提供する。

4. 比較から見る支援の方向性の違い

各自治体の比較により、支援の方向性は以下の2つの極に分かれる。

1. 「早期発見・トリアージ」重視（中野区・埼玉県）
 - a. 周囲の大人たちがサインを察知して潜在的なヤングケアラーを早期に発見し、適切な窓口へ繋ぐ仕組みづくり。
2. 「実負担の解消」重視（神戸市・明石市）
 - a. 家事・介護代行という実利を提供し、子どもの生活を正常化させる実務的支援。

・小括

中野区の施策は、コーディネーターを中心とした「発見から初期相談への接続」における連携の枠組みが明確である。他自治体との比較から、今後は神戸市のようなヤングケアラーに特化した直接的な家事・介護資源の投入や、当事者コミュニティ（ピアサポート）の運営支援が施策の厚みを増すための参考になると言える。なお、中野区でも要支援家庭を対象に「子ども配食事業」「養育支援ヘルパー派遣事業」「養育支援ショートステイ事業」などの家庭内への支援を既に実施している。今後は、これら既存の福祉資源をヤングケアラー支援の枠組みともさらに有機的に連動させ、子ども自身の負担軽減に特化させていくことが次なるステップと考えられる。

IV ヒアリングの結果（中野区について）

1. なぜ中野区を選んだのか

私たちが中野区を調査先に選んだ理由は、ヤングケアラー支援における「先進的な取り組み」と「現場特有の葛藤」の両面が、都市部の実態を色濃く反映しているからである。

中野区は、行政の窓口を担うコーディネーターを中心に、学校や福祉機関を繋ぐ多層的な支援ネットワークを構築しており、発見から支援への連携プロセスが明確に示されている。一方で、相談への同意を得る難しさや、制度が子ども自身の声と乖離しやすいという都市部特有の行政課題も顕在化している。こうした理論と実践の間にある中野区の事例を深く分析することは、子どもを取り巻く環境全体を包括的に捉え、より実効性の高い支援体制を構築するための示唆を得る上で極めて重要であると考えられる。

2. 中野区のヤングケアラーの実態

(1) ヤングケアラーの自覚と発見の経緯

ヤングケアラーの多くは、自身がヤングケアラーであるという自覚を抱いていない。そのため、本人が直接的に困りごとを訴えることは少なく、学校の教員やスクールソーシャルワーカーといった周囲の大人がその状況を把握するケースが多い。

(2) 学校および地域における発見の端緒

学校生活においては、学習や生活態度の変化がサインとなる。具体的には、忘れ物の増加、欠席や遅刻の頻発、授業中の居眠りなどが挙げられ、これらによって学習に集中できなくなることによって状況が露見する。

一方、学校外では地域社会が窓口となることがある。福祉サービスを利用する区民の状況から同席した職員等がヒントとして拾い上げ、支援につなげるケースが存在する。

(3) 相談を阻む心理的障壁

家庭内の問題を外部に語ることを躊躇する心理が、相談を妨げている。家族への遠慮や、子ども自身が抱える「自分がやらなければならない」という強い責任感が、「他人に言いたくない」「相談するほど困っていない」という心理的距離を生み出し、助けを求めることを阻害している。

(4) 経験が本人に与える多面的な影響

ヤングケアラーとしての生活は、学習時間や友人と過ごす時間の欠如を招き、進路の選択肢を狭めるという大きな負担を強いる。こうした現実を「自分だけが我慢している」「やりたいことができない」という欠乏感として捉え、苦しむ子どもは少なくない。

その一方で、この経験を前向きに転換する子どもも存在する。家族を支えた経験から福祉や心理支援への関心が芽生え、「自分と同じように困っている人を支えたい」と将来の目標を見出すケースである。負担の大きさは変わらずとも、自身の経験を自己理解や進路選択の糧にする子どももいる。

3. 中野区のヤングケアラー問題への対応・支援体制

(1) 中野区における支援の判断基準

中野区が支援の必要性を判断するにあたっては、家庭の状況と本人の生活実態を総合的に捉え、慎重な検討を行っている。

(2) 支援体制の仕組みとコーディネーターの役割

中野区では、ヤングケアラーコーディネーターが中心となって本人や家族からの相談を受け、行政支援の提案や関係機関との調整を担っている。これに加え、複数の機関が段階的に関わる仕組みを整えることで、問題の早期発見につなげている。コーディネーターは、行政、地域、福祉サービス、そして学校をつなぐ重要な役割を果たしている。

(3) 支援の実践における課題と限界

行政による支援には、実務面でいくつかの壁が存在する。特に保護者の同意が必要なケースが多く、プライバシーへの配慮から家庭への介入が難しい場合がある。さらに、ヤングケアラー実態調査のアンケートを行っているが、小学校低学年における「お手伝い」と「ケア」の境界の曖昧さや、実際に関わっている子供自身は家庭のことを正しく回答しない傾向もあり、実態が調査結果に十分反映されていない可能性もある。

(4) アニメを用いた啓発活動

学校で生徒にヤングケアラー問題を知ってもらうために、アニメ会社と共同制作したショートアニメを視聴してもらい、ヤングケアラー周知・啓発を実施した

4. 支援の実践と現場の課題

(1) 実際の支援

〈支援 1〉弁当配達(東京都の支援、無料、日数制限がある)

→家事の負担軽減になりケアから解放されることで、本人の自由時間が増える

〈支援 2〉大学生メンターとの交流(東京都の支援)

→本人の学習支援や話し相手となって活躍する学生ボランティア。信頼関係を構築することで行政が拾えない子どもの本音を聞き出し、精神的な支えになると同時にヤングケアラーに気づくきっかけになる。

(2) 支援現場の課題

- ・「家のことから助けを求められない」「迷惑をかけたくない」など本人が支援を求めていると介入ができない
- ・行政への不信感やプライバシーへの懸念から家庭が支援を拒否している
- ・外国にルーツを持つ家庭では制度への理解不足や文化的背景の違いからくるヤングケアラー問題への認識の齟齬がある

→家庭内の事情に踏み込むため慎重な配慮が必要であり、行政が介入しすぎると関係が悪化するリスクもある。そして介入には本人・家族の同意が不可欠であり、同意が得られない場合、支援が止まってしまうという構造的な課題がある。

5. 社会全体での支援と今後の課題

(1) 気づいた場合の望ましい関わり方

ヤングケアラーの存在に気づいた際、支援者に求められるのは押し付けのない寄り添いである。本人の状況を無理に聞き出すことは避け、相手を「かわいそう」と見るような同情の眼差しを向けるべきではない。普段通りに接しつつ、子どもが心を開き、自分自身のタイミングで話せるような安心感のある雰囲気をつくるのが、最も望ましい関わり方である。

(2) 地域コミュニティの役割と活用

現代では地域のつながりが希薄化しており、子どもの日常を温かく見守ることができる大人が減少している。孤立を防ぐためには、日頃から地域の行事や集まりに積極的に参加し、顔見知りを増やすことが重要である。

(3) 中野区地域包括ケア推進課が支援の上で課題と感じていたこと

中野区の令和7年度までの体制では、支援者目線の支援が多く、子ども自身の声が制度に反映されにくいという課題があった。また、ヤングケアラーは自ら声を上げるのが難しいと言う本質的な課題がある。

(4) 社会全体で取り組むべきこと

ヤングケアラーという特定の属性だけを見るのではなく、子どもが置かれている生活環境全体を包括的に捉える視点が必要である。また、安心して過ごせる地域の居場所づくりを推進するとともに、「支援につながるまでのハードルが高い」という構造的な課題を社会全体で共有していくことが求められている。

V 全体を踏まえての考察

ヤングケアラーの抱える家庭内の問題は様々である。彼らの割合は全体の6%程度で、この数値は一見すると多くないように思えるが、家族の扶養下にある小・中・高校生のおよそ20人に1人がヤングケアラーであると考えれば、決して少ない数ではない。

ヤングケアラーは、家族の介護や家事を最優先にしなければならず、自分自身の勉強や友人との時間、さらには睡眠時間といった必要不可欠な時間さえ後回しにしている。また、これらの問題は家庭内で起こるため、表面化しにくいという点もヤングケアラー問題の大きな課題である。

今回の調査でもその点について触れられており、家庭内の問題に気付くのは、ヤングケアラー本人が通う学校の教師やスクールソーシャルワーカーであることが多いことが分かった。このことから、ヤングケアラー問題は、その実態を周囲が把握し、表面化させることが解決への第一歩であると感じた。

そのためには、学校だけでなく、地域の集まりなど、子どもたちが自分の悩みや状況を安心して話せる場を設ける必要がある。また、学校の授業でヤングケアラーについて

学ぶ機会を設けるなど、社会全体でヤングケアラーへの理解をさらに深めていくべきである。

ヤングケアラーについて正しく理解し、彼らがどのような支援を必要としているのかを考えた上で、自治体や周囲の大人が支援していくことが重要である。そうすることで、過度な負担を抱えるヤングケアラーの減少につながるのではないかと思う。

VI 参考文献

埼玉県ケアラー支援計画のための実態調査

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0609/chiikihoukatukea/jittaityousa.html>

子供ケアラー世帯への訪問支援

https://www.city.kobe.lg.jp/a86732/kosodate/sodan/carers_helper.html

広報あかし 2026 年（令和 8 年）3 月 15 日

https://www.city.akashi.lg.jp/documents/39762/20260315_all.pdf

ヤングケアラーについて こども家庭庁

<https://www.cfa.go.jp/policies/young-carer>

ヤングケアラーの実態に関する調査研究について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000767891.pdf>

数字で見るヤングケアラー

<https://youngcarer.jp/report/>